

RECHTSPRAAK

Werkgeefster schadeplichtig door niet akkoord te gaan met voorstel werknemer om slapend dienstverband te beëindigen onder toekenning transitievergoeding. Schadevergoeding ter hoogte van (resterende transitievergoeding van) € 17.449 bruto.

Feiten

Werknemer is op 1 mei 2001 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van servicemedewerker. Op 18 november 2013 is hij als gevolg van ziekte uitgevallen. Werknemer heeft daarna gedeeltelijk (22,5 uur per week) werkzaamheden voor werkgeefster verricht in zijn eigen functie. Op 18 februari 2016 is werknemer door het UWV voor 44,27% arbeidsongeschikt verklaard. Als gevolg hiervan is aan werknemer een WGA-uitkering toegekend. Op 19 januari 2017 heeft werknemer zich volledig ziek gemeld. Eind 2018 heeft het UWV geconcludeerd dat werknemer 100% arbeidsongeschikt is en hem een IVA-uitkering toegekend. Op 26 april 2019 heeft werkgeefster een vaststellingsovereenkomst aan werknemer aangeboden teneinde het dienstverband met werknemer te beëindigen, zonder toekenning van een transitievergoeding. Op 1 juli 2019 heeft werknemer een tegenvoorstel gedaan de arbeidsovereenkomst te beëindigen, met toekenning van een transitievergoeding van € 24.173 bruto. Werkgeefster is hier niet mee akkoord gegaan. Werkgeefster heeft de arbeidsovereenkomst vervolgens, met toestemming van het UWV, opgezegd tegen 1 oktober 2020. Werkgeefster heeft toen een bedrag van € 5.088 bruto aan transitievergoeding voldaan aan werknemer. Werknemer vordert thans veroordeling van werkgeefster tot betaling van een schadevergoeding van € 23.082 bruto en beroept zich daarbij op de Xella-beschikking van de Hoge Raad.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen staat niet ter discussie dat vanaf 17 januari 2019 sprake is van een slapend dienstverband. Werkgeefster had daarom vanaf dat moment dienen in te stemmen met een voorstel van werknemer tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden, onder toekenning van een wettelijk verschuldigde transitievergoeding (waarvan de hoogte van die vergoeding dient te worden gefixeerd op 17 januari 2019). Ten aanzien van de hoogte van de verschuldigde transitievergoeding overweegt de kantonrechter dat een periode van (gedeeltelijke) afwezigheid door ziekte in beginsel geen gevolgen heeft voor de overeengekomen arbeidsduur en ook niet voor de hoogte van het geldende bruto-uurloon. Dit kan anders zijn als de overeengekomen arbeidsduur is gewijzigd; bijvoorbeeld als een werknemer na twee jaar

gedeeltelijk ziek te zijn geweest zijn werkzaamheden voortzet bij de werkgever voor een lager aantal uren en partijen overeenkomen dat het nieuwe (lagere) aantal uren de nieuwe overeengekomen arbeidsduur is. Dit is tussen partijen echter niet het geval. Werknemer was dus, vanaf het moment dat hij op 18 november 2013 ziek werd tot 'het peilmoment' van 17 januari 2019, bij werkgeefster in dienst voor de overeengekomen arbeidsduur van 38 uur per week. Ook is niet komen vast te staan dat het bruto-uurloon van werknemer na 18 november 2013 is gewijzigd. De toegekende WGA-uitkering heeft geen gevolgen voor het overeengekomen loon. Bij de berekening van de transitievergoeding dient dan ook te worden uitgegaan van een bedrag aan loon van € 2.019,75 (exclusief 8% vakantietoeslag). Dat is namelijk het bedrag dat in de door werkgeefster opgestelde vaststellingsovereenkomst is opgenomen en door werkgeefster na 17 januari 2019 (kennelijk) werd gezien als het overeengekomen loon als werknemer 38 uur werkzaamheden voor werkgeefster zou verrichten. Daarvan uitgaande bedroeg de transitievergoeding op 17 januari 2019 € 22.537 bruto. Werkgeefster dient voornoemd bedrag (minus het reeds betaalde bedrag) aan werknemer te voldoen. Door niet in te stemmen met het op 1 juli 2019 gedane voorstel van werknemer om de arbeidsovereenkomst te beëindigen onder toekenning van de transitievergoeding, heeft werkgeefster immers in strijd gehandeld met de verplichting te handelen als goed werkgever. Dat het voorstel van werknemer een hoger bedrag aan transitievergoeding bevatte dan uiteindelijk verschuldigd was, doet daar niet aan af. De *Xella*-beschikking was op dat moment immers nog niet gewezen. Werkgeefster wordt veroordeeld een bedrag van € 17.449 aan werknemer te voldoen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 03-06-2021

Zaaknummer: RL EXPL 20-19975